



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo de Fin de Grado

Expectativas laborales y búsqueda de empleo en  
personas desempleadas en Zaragoza

Autor

Michelle Guayas Terán

Director

Manuel Vilariño Vázquez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
2018

# ÍNDICE

<b>I. Introducción.....</b>	<b>1</b>
1.1 Conceptos relevantes y aspectos introductorios .....	1
1.2 La crisis económica en España .....	2
1.3 La crisis en Aragón .....	3
1.4 La temporalidad de los contratos.....	4
1.5 Desempleo juvenil.....	5
1.6 Desempleo de larga duración y de avanzada edad.....	6
1.7 La emigración de los españoles .....	7
1.8 La influencia del capital humano.....	7
1.9 Empleabilidad y búsqueda de empleo de los egresados universitarios ..	9
1.10 Justificación del trabajo .....	10
1.11 Objetivos .....	11
<b>II. Método.....</b>	<b>11</b>
2.1 Participantes .....	11
2.2 Diseño y procedimiento .....	13
2.3 Instrumentos y variables de medida .....	13
2.4 Análisis de datos .....	15
<b>III. Resultados .....</b>	<b>16</b>
<b>IV. Discusión y conclusiones .....</b>	<b>21</b>
<b>V. Bibliografía.....</b>	<b>24</b>
<b>VI. ANEXOS .....</b>	<b>26</b>

**RESUMEN:**

El objetivo de este trabajo es conocer la relación entre el nivel formativo, las expectativas de empleabilidad y la búsqueda activa de empleo en personas desempleadas. Mediante un diseño descriptivo correlacional se compararon en una serie de variables tres muestras agrupadas en función de su formación (universitaria, profesional, sin especialización) compuestas por personas desempleadas de Zaragoza. Para la medición de estas variables se aplicó un cuestionario de elaboración propia. Entre los principales resultados reseñar que los tres grupos destacaban por una búsqueda activa de empleo, altas expectativas de encontrarlo, y una baja iniciativa emprendedora. Las personas sin formación se diferenciaban significativamente de los otros grupos por estimar que su nivel formativo guardaba poca relación con su empleabilidad, y por estar menos dispuestos a ampliar su formación. Los tres grupos manifestaban una predisposición media y baja en aceptar una oferta de empleo fuera de Aragón y de España, respectivamente.

**PALABRAS CLAVE:** desempleo, nivel formativo, expectativas de empleabilidad, búsqueda activa de empleo, Zaragoza.

## I. Introducción

### 1.1 Conceptos relevantes y aspectos introductorios

La crisis económica iniciada hacia finales de 2007 y principios de 2008, ha sido una de las mayores recesiones que ha sufrido España, y uno de los principales problemas para la economía y la estabilidad del mercado laboral debido al notable incremento de la tasa de desempleo. Gran cantidad de personas quedaron sin empleo y las expectativas de hallar uno nuevo eran reducidas.

La crisis es un fenómeno que ha afectado transversalmente a la ciudadanía, pero según los datos estadísticos, especialmente al sector poblacional entre los 45 y 55 años. Entre sus consecuencias se ha verificado lo que se conoce como efecto del trabajador desanimado, que consiste en personas que buscan activamente empleo, pero debido al estado del mercado laboral no ven oportunidad de incorporarse al mismo hasta el punto que dejan de buscar (Agencias Zaragoza, 2017).

Los efectos de la crisis y del paro de larga duración han tenido gran importancia en España, dejando a finales de año de 2008 un número total de 3.207.900 de parados, una de las cifras más altas desde 1996 (Encuesta de población Activa [EPA], 2017).

En la actualidad y con respecto a los jóvenes, debido a la situación económica que vive España, y centrándonos en Aragón, las personas deciden seguir formándose, ya sea con carrera universitaria o con una formación profesional, con el fin de tener más posibilidades de acceder al mercado laboral. Por otro lado, cabe destacar que muchos jóvenes cuentan con estudios, pero se encuentran con trabajos precarios en una situación de sobrecualificación. Antes de seguir con la contextualización de la crisis económica, es necesario hacer un inciso en algunos conceptos claves (Instituto Nacional de Empleo [INE], 2017):

- **Formación:** se entiende como un proceso continuo de desarrollo cuya finalidad es el aprendizaje de competencias de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo.
- **Búsqueda activa de empleo:** son actividades encaminadas al conocimiento, entrenamiento y aplicación de aquellas habilidades y técnicas facilitadoras del proceso de búsqueda de empleo, dirigidas a demandantes con una cualificación e intereses profesionales ajustados al empleo existente en su ámbito de búsqueda, para que acorten su tiempo de búsqueda de empleo al efectuar ésta de forma activa, con organización y técnicas adecuadas.
- **Ocupados:** son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.
- **Activos:** son aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

- **Parados:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo, también se consideran parados quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él.
- **Desempleo:** es la situación de quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. Son beneficiarios todos los trabajadores por cuenta ajena, tanto los retribuidos a salario, como los retribuidos “a la parte”, que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- **Parados de larga duración:** se entiende como parados de larga duración, aquellos que llevan más de 12 meses en situación laboral como desempleado (Instituto Aragonés de Estadística [IAEST], 2018).
- **Trabajador desanimado:** son las personas que tras haber buscado empleo durante un cierto tiempo y al no ver oportunidad de encontrar, desisten y abandonan la búsqueda de empleo, convirtiéndose así en inactivos desanimados.

## 1.2 La crisis económica en España

La crisis económica en España trajo consigo un deterioro en el mercado laboral no solo a nivel económico, sino también en el plano político y social, y sus consecuencias se han extendido hasta la actualidad. La crisis financiera internacional afectó a todos los bancos españoles. Asimismo, se vio profundamente afectado el sector de la construcción, seguido del sector servicios e industria. Además, no solo la caída de la construcción ha desencadenado que la crisis fuera más fuerte sino que también se debió a otros factores de desajuste de la economía como: el alto precio del petróleo, alta inflación, elevado endeudamiento de las familias, déficit exterior creciente, poca competitividad y productividad empresarial. Al mismo tiempo, la tasa de desempleo y de actividad afectaban a diferentes grupos de trabajadores, por lo que el desempleo se ensaña sobre los colectivos tradicionalmente más vulnerabilidad como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de avanzada edad (Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], 2009).

Coyunturalmente con este contexto de crisis aparecen las figuras llamadas como “efecto del trabajador desanimado” y “trabajador añadido”. Por un lado el “trabajador desanimado”, se refiere a trabajadores que están en desempleo durante largos periodos de tiempo y se encuentran con dificultades para encontrar trabajo, realidad que deriva en el desánimo y el abandono de la búsqueda de trabajo, pasando así a ser inactivos. Por otro lado, “el trabajador añadido” hace referencia a aquella realidad en la que algún miembro de la familia que era inactivo y decide buscar trabajo para ayudar en la mala situación actual, lo que contribuye a incrementar la cifra de paro (SEPE, 2009).

Con todo esto, las consecuencias de la crisis en España, hasta el momento, se han materializado en un fuerte estancamiento en el sector de la construcción y de la economía en general, dando lugar a suspensiones de pagos, quiebras y expedientes de regulación de empleo. Como consecuencia de ello, el empleo decae alcanzándose una tasa de desempleo en Diciembre de 2008 en 3.128.963. En definitiva, la crisis que comenzó siendo un problema hipotecario en Estados Unidos se ha extendido a la economía global en todo el mundo. En España se refleja nítidamente en las elevadas tasas de desempleo, pues se crean menos empresas, aparece el déficit público, se producen grandes pérdidas en bolsa, se desequilibra

la balanza exterior ya que se compra más de lo que se vende al exterior, y se instaura el pesimismo en todos los ámbitos económicos. Consecuentemente, se generan unas expectativas negativas sobre el mercado laboral, jugando así el empleo un papel importante, puesto que ha sido devastador para los trabajadores debido a la temporalidad de contratos, bajas demandas de empleo, cierre de empresas. Según datos del SEPE la peor tasa de desempleo que registró España en los últimos diez años fue en Febrero de 2013 dando lugar a un desempleo de 5.040.222 personas. A pesar de que el desempleo ha tenido altibajos desde sus inicios, actualmente sigue persistiendo el desempleo, aunque en retroceso respecto a los datos de 2013, así en Diciembre de 2017 se registra un paro de 3.412.781 personas desempleada (SEPE, 2017).

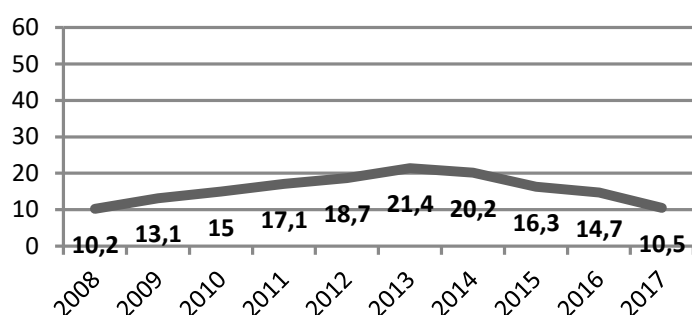
### 1.3 La crisis en Aragón

Avanzando con la descripción de los efectos de la crisis económica, se puede observar que no en todas las comunidades autónomas se ha manifestado por igual. Concretamente, en Aragón y, según los datos estadísticos de la EPA, la tasa de desempleo que registra es de 10,50% en el tercer trimestre del 2017, es decir, un porcentaje menor al de otras comunidades.

En cualquier caso, ninguna comunidad ha quedado exenta del impacto de la crisis, a todas afectó aunque en distinta manera. En realidad, el grado de deterioro económico en cada una de ellas ha estado condicionado por sus propias características y especialización productiva. Las regiones más perjudicadas son las que tienen un mayor peso en la industria aunque el sector de la construcción es el que más ha sufrido durante la crisis. Como consecuencia de ello Aragón ha sufrido una importante crisis ya que había experimentado un relevante crecimiento en los años anteriores por las inversiones de la Expo y como consecuencia de la crisis se produjo una recesión (Informe Económico de Aragón, 2015).

Así en el gráfico 1 se observa como la crisis ha sacudido a la comunidad sobre todo en los años 2013 y 2014 registrando un 21,4% y 20,2% de desempleo, respectivamente, siendo las tasas más elevadas. A partir de estos años se evidencia un decrecimiento.

**Gráfico 1. Tasa de desempleo en Aragón**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la información del Instituto Nacional de Estadística Aragón

Continuando con esta línea descendente, el desempleo en Aragón ha descendido en 608 personas, un 0,85% en noviembre 2017, con respecto al mes pasado. Según la información obtenida del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, el número de parados inscritos en las oficinas del Servicio Público de Empleo

en Aragón fue de 70.991. En concreto, donde ha decrecido más el número de parados ha sido en Zaragoza con un 0,92% y 508 parados menos hasta llegar a 54.865, seguido de un 0,67% de descenso y 66 desempleados menos en Huesca alcanzando así los 9.714, y en Teruel donde la cifra ha disminuido un 0,53%, es decir, 34 personas para llegar a 6.412 desempleados.

En cualquier caso, aunque se haya creado empleo en Aragón, no se debe olvidar otra consecuencia de la crisis que está presente en los puestos de trabajo: la precariedad de las condiciones de trabajo y la temporalidad de los contratos. Se trata de una realidad cada vez más frecuente del mundo laboral. Por ejemplo, según datos extraídos del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST, 2017) el número de contratos formalizados ha sido de 48.516, de los cuales 43.639 fueron temporales, que representan un 89,95%, y 4.877 indefinidos dando lugar a un 10,05%.

#### 1.4 La temporalidad de los contratos.

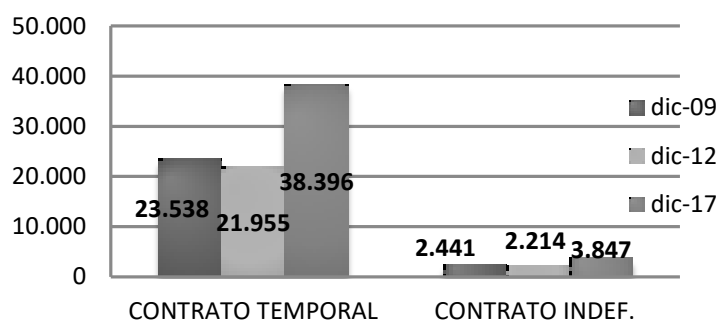
La temporalidad es otro factor ligado a la precariedad laboral de gran persistencia e importancia en el mercado laboral, ya que representa un obstáculo para encontrar trabajo de condiciones favorables (Cabasés, Pardell y Serés, 2017). Esta situación ha sido uno de los motivos principales para el impulso de una reforma laboral, el REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, y que tiene como objetivo la lucha contra la precariedad laboral.

En su artículo 2 establece que “Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta sección, se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en la siguiente duración y cuantía mensual o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado perteneciente a alguno de los siguientes colectivos: a) Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850/año) durante 4 años”, con esto se pretende que las empresas se beneficien al contratar de forma indefinida consiguiendo poco a poco erradicar la precariedad de las condiciones laborales por la que también se benefician los trabajadores proporcionándole más seguridad y calidad de vida.

Sin embargo, las empresas, pese a los beneficios que aporta este decreto, no lo consideran a la hora de contratar, evidenciándose un incrementando en las cifras de contratos temporales. Recientemente, según datos del Instituto Aragonés de Empleo [INAEM], en febrero del 2017 sólo el 15% de total de contratos fueron firmados de carácter indefinido. Esta escasa contratación indefinida ha persistido durante los últimos años, prácticamente desde la implantación del contrato temporal para el fomento del empleo en 1984 y ha provocado que en la actualidad la tasa de temporalidad en España continúe encima del 30% (INAEM, 2017).

Por ello, en el gráfico 2 se presentan datos sobre la situación de Aragón en relación con los contratos temporales e indefinidos. Según los datos extraídos del INAEM se puede ver que en el año 2017 prevalece el contrato temporal con una cifra de 38.396, siendo una de las más elevadas en comparativa con el contrato indefinido, que a su vez registra 3.847 indefinidos siendo un dato claramente por debajo del de los contratos temporales. Aunque el contrato indefinido en 2017 muestra un pequeño incremento, el contrato temporal es el que prevalece en la actualidad.

**Gráfico 2. Contratos Indefinidos y Temporales en Aragón**

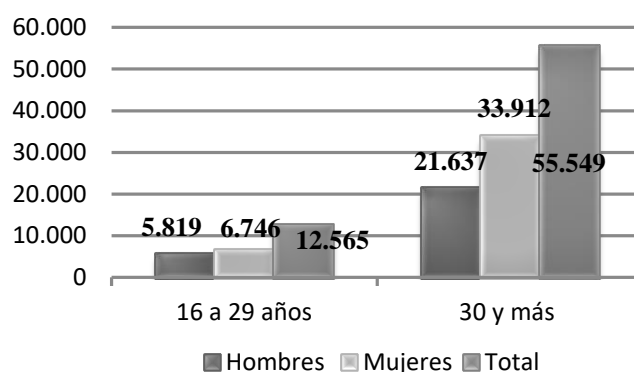


Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Instituto Aragonés de Empleo.

### 1.5 Desempleo juvenil

El desempleo Juvenil es otro de los graves problemas de los que adolece España. El desempleo para este colectivo ha aumentado hasta convertirse en un verdadero problema que amenaza el crecimiento económico y la estabilidad social de los jóvenes. El número de desempleados se sitúa en Diciembre de 2017 en un 37,4%, y aunque el desempleo ha disminuido un 5,4% (42,9%) respecto al ejercicio anterior, sigue siendo una tasa extremadamente elevada. Respecto a Aragón, se observa en el gráfico 3, que a la franja de edad que más afecta es a la de 30 o más años con un total de 55.549 jóvenes aunque también perjudica al grupo comprendido entre 16 -29 años, aunque en menor medida, con un total de 12.565 parados.

**Gráfico 3. Paro registrado en Aragón por género y grupos de edad**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Instituto de la juventud. (Abril 2018).

A parte del fenómeno de la crisis, se contemplan otros factores como favorecedores del desempleo de larga duración. El desajuste de competencias en los mercados de trabajo de los jóvenes, ya que aunque cada vez se hallan más preparados profesionalmente, carecen de las competencias que exige el mercado laboral, produciéndose así la subeducación. Este desajuste hace que sean más difíciles de encontrar y más lentas de poner en práctica, dando lugar así a la sobrecualificación, al aceptar cualquier tipo de empleo, o



se encuentran con puestos de trabajos que demandan mucha experiencia o con competencias elevadas a las adquiridas durante su formación (Instituto de la Juventud [INJUVE], 2017).

La Organización Internacional del trabajo [OIT], señala dos tipos de desajustes de las competencias. El primer tipo consiste en el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias profesionales, y se basa en una comparación entre los niveles de educación de los empleados y desempleados. El segundo desajuste se refiere al producido entre las competencias con las que cuentan los jóvenes y las competencias exigidas para los puestos que ocupan. En definitiva, que se necesitan soluciones políticas creativas que acerquen el sistema educativo al mercado de trabajo y un amplio alcance para mejorar los resultados de este mercado (INJUVE, 2018).

Así, el mercado laboral respecto al desempleo juvenil tiene que mejorar de forma urgente en aspectos como: la reducción del desempleo juvenil, equilibrar la dualidad de mercado de trabajo mejorando la precariedad y el desempleo a largo plazo. La falta de capacidad de absorción de los jóvenes que buscan empleo con la demanda del mercado de trabajo viene determinada principalmente por varios factores (Bacaria, Coll & Sánchez, 2015):

- El sistema educativo está divergido y no ofrece respuestas efectivas ante la demanda existente por las empresas.
- El sistema educativo destaca por la polarización entre jóvenes muy formados y jóvenes con escasa experiencia laboral adquirida durante su formación, por lo que hay que mejorar la formación dual, reforzando el vínculo del sistema con la empresa tanto a nivel de formación profesional como en la universitaria, ya que es uno de los principales retos para reducir en gran medida el desempleo juvenil.
- La regulación laboral que ha propiciado la dualidad del mercado laboral afectando principalmente a jóvenes, quienes tienen dificultad para acceder a un contrato indefinido, ya que prima la temporalidad y la precariedad laboral.

#### 1.6 Desempleo de larga duración y de avanzada edad

El desempleo de larga duración y de avanzada edad (45-59 años), constituye otro de los fenómenos que la crisis ha dejado. En este sentido, el desempleo de larga duración representa un problema de carácter estructural en España. Los datos revelan que afecta drásticamente a una gran cantidad de trabajadores, con independencia de su edad. Concretamente, en el caso de Aragón, a finales de 2017, se registraba un total de 25.379 parados de larga duración y 27.128 desempleados de avanzada edad (IAEST, 2017).

Las oportunidades de encontrar trabajo se ven afectadas por la obsolescencia de su formación y habilidades, así como por la escasa capacidad del mercado de trabajo para reciclar y reinsertar a los parados de larga duración y de avanzada edad. La persistencia del desempleo en este colectivo tiene un impacto directo en la pobreza y la exclusión social. Pese a las necesidades de emprender un conjunto de medidas que hagan frente a los efectos de la crisis, España es uno de los países que menos políticas ha puesto en marcha para corregir estos desajustes y poder avanzar hacia el crecimiento económico. La falta de medidas ha provocado un deterioro en la situación tanto en los trabajadores como en los desempleados. Finalmente, para afrontar estos retos y avanzar hacia el futuro, España debería proponer reformas estructurales enfocadas a dinamizar el mercado laboral con el objetivo de crear mejores condiciones de trabajo, acabar con la estacionalidad de los puestos de trabajo, mejorar la formación

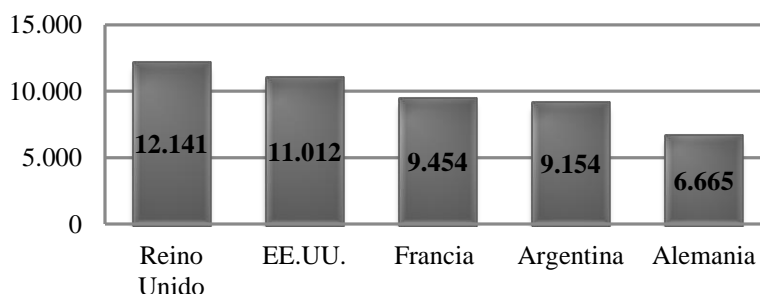
profesional dual entre la educación y la empresa, facilitar el emprendiendo como alternativa e incentivo en especial a los colectivos más débiles como los jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración (Bacaria et al., 2015).

### 1.7 La emigración de los españoles

La emigración de la población española a países extranjeros representa otra de las secuelas de la crisis. En este sentido, los/as españoles/as ante la incertidumbre del mercado de trabajo y una perspectiva negativista a la hora de encontrar empleo deciden buscar oportunidades fuera de su residencia habitual. Según datos del INE, durante el año 2017, en la población española, aumentó la emigración un 3,2%. Como se observa en el gráfico 4, los países a los que se produjo un mayor flujo de emigrantes fueron: Reino Unido con 12.141 seguido de Estados Unidos con 11.012, Francia 9.454, Argentina 9.154 y, por último, Alemania con 6.665. Asimismo, un 15,6% de los españoles emigrados tenía menos de 16 años, el 62,9% tenía entre 16-64 años y el 21,5% tenía 65 o más años. En lo que respecta a la comunidad autónoma de Aragón, la emigración asciende a 43.669 personas que residen en el extranjero, de los cuales el 60,8% tienen entre 16-64 años (INE, 2018).

Por tanto, como consecuencia de la crisis, los españoles han tenido que emigrar ante la falta de perspectiva de estabilidad en el empleo y ante la imposibilidad de encontrar un trabajo vinculado a su nivel formativo.

**Gráfico 4. Población española residentes en el extranjero**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (migraciones 2017).

### 1.8 La influencia del capital humano

Tras la precariedad laboral que ha dejado la recesión, un importante número de personas opta por una formación continua con el objetivo de incrementar sus oportunidades en el mercado de trabajo y mejorar su calidad de vida. En el marco de la Teoría del Capital Humano haciendo referencia a Becker (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas & Brito, 2007), los individuos demandan educación con el objetivo de mejorar su productividad en el mercado laboral, lo que les permitirá obtener mayores ganancias futuras. Siguiendo a Becker, que investigó sobre el capital humano en la educación, el capital humano es definido como el “conjunto de las capacidades productivas que la persona obtiene por acumulación de conocimientos generales o específicos”. Este autor señala que el individuo incurre en gastos de educación, al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no

recibir renta actual. Sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados, pero la productividad de los empleados depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también en la motivación y en la intensidad de su esfuerzo.

Además, según Becker, cuando el capital humano aumenta gracias a la alta inversión en los sectores educativos, el retorno en la inversión de capital humano aumenta hasta que éste crece lo suficiente y encuentra un equilibrio, es decir, se eleva el ingreso *per cápita* de la sociedad, debido a la relación directa con el crecimiento económico y el *stock* de capital humano. Otro factor que trata Becker y que presenta gran importancia es la fertilidad, ya que considera que al aumentarla afecta de forma negativa el crecimiento de capital humano y físico, ya que se deja de invertir lo necesario para tener un adecuado *stock* de capital humano, es decir: un padre con un hijo invierte más dinero en él, que otro padre con dos hijos. Asimismo demuestra que la gran diferencia a nivel de crecimiento entre los países desarrollados y subdesarrollados se debe a la fertilidad, mientras en los países desarrollados se tiene un alto ingreso *per cápita*, un alto *stock* de capital humano y físico y un descenso en la fertilidad, en los países subdesarrollados se evidencia el fenómeno contrario.

Atendiendo a estas ideas, parece claro que para Becker la escolarización, la formación, y la movilidad, representan formas de inversión en capital humano, donde los jóvenes tienen una mayor tendencia a invertir, porque percibirán un rendimiento de su capital a lo largo de los años, a lo que se traduce en que los jóvenes invertirán en capital humano con el objetivo de que en el futuro obtendrán un incentivo (salario) mayor al de su inversión.

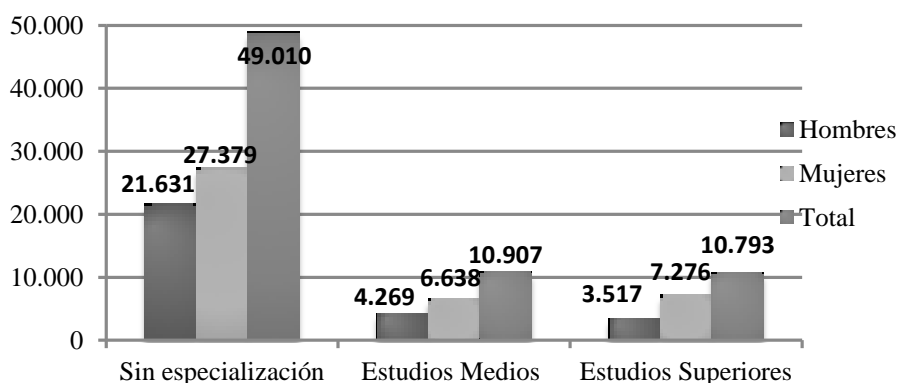
Por otro lado, haciendo referencia a la formación general y específica, Becker señala que la primera es útil a todas las empresas, mientras que la segunda, se incurre en un gasto por parte del trabajador o la empresa y se espera que obtenga beneficios sólo quien incurrió en dicho gasto. No obstante, una persona racional y bien formada, sólo realizaría una inversión si la tasa esperada de rendimiento fuese superior a la suma de los intereses que proporcionan activos sin riesgo, más las primas de liquidez y riesgo asociadas a la inversión. Por otro lado, Becker plantea el riesgo que tiene la inversión en capital humano, debido a la incertidumbre, es decir, las personas tienen dudas sobre sus aptitudes, especialmente los jóvenes, que son los que llevan a cabo la mayor parte de la inversión. Becker concluye, que la mayor parte de las inversiones en capital humano como la educación formal, la formación en el trabajo o las migraciones, elevan las retribuciones a edades avanzadas. Conjuntamente si algunos individuos ganan más que otros, es porque invierten más en sí mismos. Para este autor, el capital humano juega un papel importante en el estudio del desarrollo de la distribución de renta y la rotación del trabajo, entre otros. Finalmente, las personas más educadas, capacitadas o más experimentadas, pueden ser más productivas y recibir un mayor salario (Cardona et al., 2007).

Siguiendo la teoría del capital humano y en relación con Aragón en el gráfico 5 se muestra las diferentes tasas de desempleo según los niveles de formación. El estudio consta de tres grupos de formación, cada uno de ellos formado por distintos niveles de estudios. El primer grupo “sin especialización” (estudios primarios o inferiores y la Educación Secundaria Obligatoria), en segundo lugar los estudios medios (el Bachillerato y Ciclo Medio) y, por último, en el tercer grupo estudios superiores (grado superior y estudios universitarios). Se observa que el desempleo ha afectado en menor o mayor medida a los distintos niveles de estudios, de manera que, el grupo más afectado según los datos estadísticos es el grupo sin especialización con un total de 49.010 desempleados. En lo que respecta a los estudios medios y

superiores, no se evidencian grandes diferencias entre ellos, ya que entre ambos el número de parados es de 10.907 y 10.793, respectivamente. De este modo, enlazándolo con la teoría del capital Humano, según las aportaciones de Becker, parece que las personas que invierten más en formación tendrán más posibilidades de conseguir un puesto de trabajo. Tal y como se evidencia, los menos perjudicados son los que cuentan con estudios medios y superiores, esto parece ser que, la inversión en formación incrementa la empleabilidad.

En resumen, de acuerdo con estos hallazgos se puede deducir que a mayor inversión en formación menor será el riesgo de verse afectados por el desempleo, es decir, la formación parece redundar en beneficios futuros. Al contrario sucede con las personas que no siguen una formación continua, ya sea por razones económicas o de otro tipo, la posibilidad de encontrar trabajo se reduce y, consecuentemente, la tasa de desempleo es más devastadora en este segmento, ya que el mercado de trabajo es cada vez más exigente y por esta razón hoy en día las personas están formándose de forma continua (Cardona et al., 2007).

**Grafico 5. Paro registrado según los niveles de estudios en Aragón**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos extraídos del Instituto de Estadística de Aragón, condiciones de vida (2018)

### 1.9 Empleabilidad y búsqueda de empleo de los egresados universitarios

Contribuir a la empleabilidad de los titulados es uno de los pilares importantes del modelo educativo, impulsando así un modelo de aprendizaje y enseñanza destinado a la adquisición de competencias. Así en los últimos años, el fomento de la empleabilidad y la adquisición de competencias se han convertido en unas de las principales prioridades de las universidades. Esto supone un nuevo impulso para afrontar las crecientes dificultades relacionadas con la inserción laboral de los universitarios y los desajustes entre la formación recibida y los requisitos de los puestos de trabajo. Sin embargo, algunos autores sostienen que en España y en concreto las universidades, la falta de información en cuanto a las competencias básicas que se requieren a lo largo de la vida laboral y que demandan las empresas para los puestos de trabajo, no se adquieren durante la formación, produciéndose así el desajuste entre la educación y el empleo (Michavila, Martínez & Martin, 2018).

Este es uno de los factores que podría estar detrás de la baja empleabilidad de los titulados universitarios. No obstante, los datos revelan que tener formación superior no garantiza empleo, aunque sí parece

contribuir a incrementar la empleabilidad. De este modo, según la EPA, el 9,49% de los titulados superiores no tienen empleo frente al 28,75% de las personas con estudios primarios y el 16,30% con estudios secundarios. Por tanto, a mayor formación, mayor posibilidad de encontrar empleo.

España cuenta con la tasa más elevada de educación superior, en la que el 40,9% de la población entre 30 y 34 años tienen titulación, un dato por encima de la media europea. Parece conveniente que las universidades deberían incrementar el conocimiento sobre las competencias que demandan las empresas, y fomentar las prácticas para su contratación posterior. Se trata de medidas innovadoras que permitirán cambiar el futuro de las universidades del siglo XXI y formar a los profesionales del futuro (Pérez, 2018).

Otro punto importante y en relación con lo anterior, es la búsqueda de empleo de los universitarios. Un estudio realizado por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitario (2017), revela que aproximadamente siete de cada diez titulados/as se consideran preparados para buscar empleo. Informa, además, de cuáles son los métodos más utilizados y los métodos efectivos para acceder al puesto de trabajo. En este sentido, los métodos más empleados, en más del 50% son los portales de empleo con un 59,37%, la “autopresentación y contacto directo” con un 56,92% y el “contacto personal” con un 54,52%, de las cuales fueron los más utilizadas como medio de búsqueda de empleo. En cuanto a los “contactos personales” son el método con mayor tasa de efectividad y el tercer método más utilizado, así ocho de cada diez personas que recurrieron a él obtuvieron el empleo. El segundo método en orden de empleo es la “autopresentación y el contacto directo”, y ocupa el tercer puesto en cuanto a la tasa de efectividad (Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitario [OEEU], 2017).

No obstante, no debemos olvidar que aunque muchos de los titulados encontraron empleo según los datos proporcionado por el OEEU, el desempleo juvenil de los universitarios sigue siendo alto con un 38,6% de parados (EPA, 2018).

#### 1.10 Justificación del trabajo

Durante los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se abordan contenidos relativos a la formación y la empleabilidad de las personas. A lo largo de los últimos años, y no sólo como consecuencia de la crisis económica, ha ido creciendo dentro del debate científico, social y político la empleabilidad del estudiante universitario. En no pocas ocasiones, se escucha hablar de un sobreexceso de egresados que excede a las demandas del mercado laboral y no responde adecuadamente a sus demandas. No obstante, tal y como se ha evidenciado en los apartados precedentes, el nivel formativo parece guardar relación con la empleabilidad, esto es, puede ser que la persona no encuentre empleo dentro del área específica para la que se formó, pero su formación parece contribuir a que lo encuentre en otros ámbitos. De hecho, los datos revelan un elevado grado de sobrecualificación entre las personas egresadas del sistema universitario en los primeros empleos a los que acceden. Por otro lado, podría ser que el propio nivel de formación esté relacionado con la búsqueda de empleo o con las expectativas de hallarlo, contribuyendo de este modo a una búsqueda más activa de trabajo cuando la persona está en situación de desempleo. De este modo, se estima que los contenidos que constituyen el grado, así como las competencias adquiridas en el mismo están relacionadas con la temática abordada en este estudio y justifican su realización. Por otro lado, se estima que los resultados que podrían obtenerse con la realización de este trabajo podrían arrojar cierta luz, aunque de forma muy humilde atendiendo a las limitaciones de las que adolece, sobre el objeto de estudio que aquí nos ocupa: la relación entre el nivel formativo, las expectativas laborales y la búsqueda de empleo.

### 1.11 Objetivos

Atendiendo a las ideas que se han desarrollado en las líneas precedentes, y con las pretensiones que acabamos de indicar, este Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo principal el continuar avanzando en el conocimiento de la relación entre el nivel formativo, las expectativas laborales y la búsqueda de empleo en una muestra de personas desempleadas de Zaragoza. En este sentido, los objetivos específicos de este trabajo son:

- Determinar si existe relación entre el nivel formativo y la búsqueda activa de empleo.
- Analizar si el nivel formativo está relacionado con la aspiración de encontrar empleo en el corto plazo (6 meses).
- Evaluar si la búsqueda activa de empleo está relacionada con las expectativas de encontrar empleo en el corto plazo (6 meses).
- Valorar si el nivel formativo está relacionado con la iniciativa emprendedora.
- Analizar si existen diferencias en función del nivel formativo en la creencia de que el nivel formativo adquirido condiciona la empleabilidad.
- Determinar si existe relación entre el nivel formativo y la disponibilidad a trabajar en otras áreas diferentes a las de su formación.
- Evaluar si el nivel formativo está relacionado con el propósito de ampliar la formación para incrementar las posibilidades de encontrar empleo.
- Determinar si existen diferencias en función del nivel formativo en la disposición a abandonar Aragón con el fin de aceptar una oferta laboral.
- Valorar si el nivel formativo guarda relación con la disposición a abandonar España para aceptar una oferta laboral.

Adicionalmente, también se persigue estudiar:

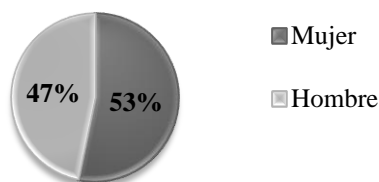
- Si existen diferencias en el dominio de lenguas extranjeras en función del nivel formativo.
- Si el dominio de lenguas extranjeras estaba relacionado con la predisposición a abandonar España para aceptar una oferta laboral.
- Si existen diferencias en el nivel de contratación previa en función del nivel formativo, así como si había relación entre el nivel formativo y el tiempo en desempleo desde el último contrato.

## II. Método

### 2.1 Participantes

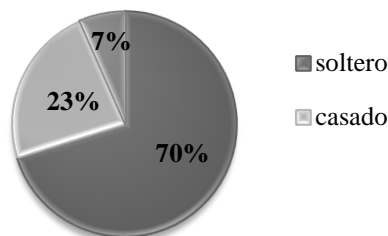
En este trabajo participaron un total de 77 personas desempleadas de la ciudad de Zaragoza, cuyas edades oscilaban entre los 19 y los 58 años ( $M = 31,06$ ;  $DE = 11,7$ ), de las cuales 41 eran mujeres y 36 hombres. Concretamente, la media de tiempo que llevaban desempleadas era de 12,63 meses, desde el último empleo o desde la inscripción como demandantes de empleo en el INAEM.

**Grafico 6. Género de los participantes**



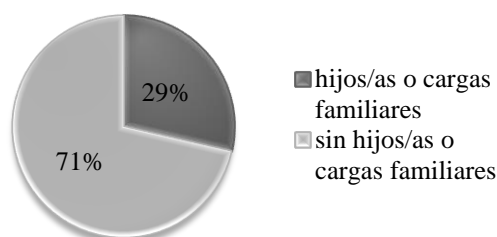
Con respecto a su estado civil, la mayoría de los participantes, en concreto 54, se encontraban solteros, 18 casados y 6 separados, como se muestra en el siguiente gráfico 7.

**Gráfico 7. Estado civil de los participantes**



Además, la mayor parte de ellos no tenían hijos/as, 55 participantes frente a 22, que sí contaban con hijos a su cargo como podemos observar en el gráfico 8.

**Gráfico 8. Hijos/as de los participantes**



Para llevar a cabo el estudio, se optó por dividir a los participantes en tres grupos distintos, estableciéndose así tres condiciones de acuerdo a su nivel formativo. Aunque la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 97 categorizaría los estudios de formación profesional de grado superior conjuntamente con lo grados universitarios, en este trabajo se ha decidido tratarlos como grupos diferentes, pues se estima que la realidad se refleja de modo más claro en esta diferenciación. Por consiguiente, la muestra ha quedado dividida en estos grupos: personas sin formación especializada reglada, personas con formación profesional (ciclos medios y superiores), y personas con formación universitaria.

Concretamente, la muestra de personas sin formación especializada se componía de 27 participantes, 15 hombres y 12 mujeres, con edades comprendidas entre los 20 y los 58 años ( $M = 36,11$ ;  $DE = 14,07$ ), y la media de tiempo en desempleo desde el último trabajo o inscripción en la lista del INAEM era de 16,77 meses. La mayoría solteros (16), frente a ocho casados y tres separados; y un poco más de la mitad (14) tenían hijos. Por su parte, la muestra de participantes de formación profesional estaba conformada por 25 desempleados, 11 hombres y 14 mujeres, cuyas edades oscilaban entre los 19 y los 53 años ( $M = 27,16$ ;  $DE = 9,32$ ), la media de tiempo en situación de desempleo eran 9,84 meses desde su último trabajo o inscripción en las listas del INAEM. La mayor parte eran personas solteras (16) frente a siete casadas y dos separadas, y sin cargas familiares, sólo cinco tenían hijos. Por último, eran 25 personas las que constituían la muestra con formación universitaria, 10 hombres y 15 mujeres, cuyas edades variaban entre los 21 y los 53 años ( $M = 29,52$ ;  $DE = 9,22$ ), casi la totalidad solteros (22) y sin hijos (22), y contaban con una media de 10,91 meses en desempleo desde el último trabajo o desde su inscripción en las listas del INAEM.

## 2.2 Diseño y procedimiento

Se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional en el que se establecieron tres grupos naturales de desempleados, utilizando de acuerdo a lo referido anteriormente como variable de agrupación el nivel formativo (formación universitaria, formación profesional, y sin formación especializada). A continuación, se procedió a contrastar los grupos en una serie de variables para analizar si existían diferencias entre ellos. Adicionalmente, también se tomó como variable de agrupación el conocimiento de lengua extranjera (domina una lengua extranjera vs no domina una lengua extranjera), y la búsqueda activa de empleo (realiza búsqueda activa de empleo vs no realiza búsqueda activa).

Los criterios de inclusión para la participación fueron (1) estar en situación de desempleo y (2) encontrarse en búsqueda de empleo o tener intención de trabajar a corto plazo, para que de esta manera la muestra no se viese afectada por los jóvenes menores de 30 años que continúan sus estudios sin intención de entrar actualmente en el mercado laboral.

La participación en el estudio fue voluntaria, y los participantes fueron seleccionados de manera accidental. En primer lugar, se contactó con personas de las cuales se sabía que reunían los requisitos necesarios para formar parte de la muestra y se solicitó su colaboración. En segundo lugar, se realizó una búsqueda de personas que aceptasen participar en el estudio en las entradas de diferentes Oficinas Públicas de Empleo de Zaragoza. Antes de la cumplimentación del cuestionario, se les informó a los participantes de que la información recogida sería tratada de manera anónima y con meros fines investigación, y que si lo deseaban podían abandonar la cumplimentación del cuestionario en cualquier momento.

La recogida de los datos se realizó de dos formas, mediante un formulario online que cada uno de los participantes debía cubrir en su totalidad y mediante un formulario escrito para el caso de participantes encontrados en las Oficinas de Empleo de Zaragoza. Antes de la cumplimentación del formulario se agradecía la participación y se indicaba que iban a colaborar en un estudio sobre búsqueda de empleo y expectativas laborales para la realización de un Trabajo Fin de Grado. Finalmente, antes de rellenar el cuestionario se les recordaba que debían contestar de la forma más sincera posible y se hacía hincapié en que no había respuestas correctas o incorrectas, ya que lo importante era su opinión y las perspectivas que tenían en el ámbito de la búsqueda de empleo.

La duración de la participación en el estudio se situaba en unos 4 minutos aproximadamente para la realización del formulario. Finalmente, se volvía a agradecer su colaboración y participación.

## 2.3 Instrumentos y variables de medida

El instrumento de medida empleado, consiste en un breve cuestionario de elaboración propia, que consta de una presentación donde se explica a los participantes la finalidad del estudio y que los datos recabados se usarán para la realización de un TFG. En la segunda parte del cuestionario se recogen los datos socio-demográficos. A continuación, se exponen una serie de cuestiones donde se obtiene información sobre su vida laboral y la búsqueda de empleo (ítems 1 y 2), sus expectativas laborales a corto plazo (ítem 3), la iniciativa emprendedora (ítem 4), su valoración del nivel formativo (ítems 5 y 7), la disposición para trabajar en un área distinta a la propia (ítem 6) y la movilidad geográfica estatal e internacional (ítems 8 y 9).



De estos nueve ítems, los tres primeros presentan un formato de respuesta categórica dicotómica (sí o no), y los 7 siguientes un formato de respuesta Likert de 11 puntos; cuyas opciones iban de “0” a “10” con una explicación del significado en ambos extremos para cada ítem.

Antes de conseguir el cuestionario final con el que se realizó el trabajo, se llevó a cabo un estudio piloto con el objetivo de probar el instrumento. Para ello, se encuestó a 8 personas de características muy parecidas a las de los participantes, para que contestasen a los ítems e indicasen los problemas o carencias que detectaban en el mismo (preguntas de difícil comprensión, dudas, errores ortográficos...) y, a partir de la subsanación de las mismas, proceder con el desarrollo del cuestionario final. Corregidas las sugerencias y limitaciones indicadas, se procedió con una segunda prueba piloto aplicando el cuestionario a 5 personas, ninguna de las cuales refirió problema alguno en la cumplimentación de la prueba. Por tanto, se tomó esta versión como la definitiva. Consta de los siguientes ítems:

Ítem 1: *¿ha tenido algún contrato laboral?, en caso afirmativo: ¿cuántos meses ha trabajado?* Con este ítem se pretende conocer si los participantes están en búsqueda de su primer empleo o si ya han trabajado anteriormente.

Ítem 2: *¿está buscando empleo de forma activa?, en caso afirmativo: ¿Cuántas horas dedica a la semana?* Con esta pregunta se pretende medir si la persona considera que está llevando a cabo una búsqueda activa de empleo.

Ítem 3: *¿aspira a encontrar trabajo en los próximos 6 meses?*, en una escala de 0 a 10, donde 0 significa que no aspira con total seguridad y 10 que aspira a encontrarlo con total seguridad. Aquí se procuran medir las expectativas de éxito que tienen los jóvenes en su búsqueda de trabajo a corto-medio plazo.

Ítem 4: *¿se ha planteado llevar a cabo alguna iniciativa emprendedora?*, en una escala de 0 a 10, donde 0 es no, de ninguna manera, y 10 es sí, totalmente. Este ítem tiene la intención de medir el grado de iniciativa emprendedora de cada participante.

Ítem 5: *¿cree que su nivel formativo podría influir en sus posibilidades para encontrar empleo?* En una escala de 0 a 10, donde 0 es no, de ninguna manera, y 10 es sí, totalmente. Se pretende valorar la importancia que el sujeto da a su formación a la hora de buscar y encontrar un empleo.

Ítem 6: *¿estaría dispuesto a trabajar en otra área distinta a aquella para la que se ha formado?* En una escala de 0 a 10, donde 0 es no, de ninguna manera, y 10 es sí, totalmente. Se valora la disposición del participante a trabajar en otras áreas distintas para las que se ha preparado.

Ítem 7: *¿se plantea ampliar su formación para incrementar sus posibilidades de encontrar trabajo?* En una escala de 0 a 10, donde 0 es no, de ninguna manera, y 10 es sí, totalmente. Al igual que en el ítem 5, se procura indagar la importancia de la formación para el participante, en este caso si valora la opción de seguir formándose de cara a aumentar sus posibilidades de encontrar empleo.

Ítem 8: *en este momento, si tuviese una oferta laboral fuera de la CCAA de Aragón, ¿la aceptaría?* En una escala de 0 a 10, donde 0 es no, de ninguna manera, y 10 es sí, totalmente. Se mide la posibilidad de una movilidad a nivel nacional, entre provincia del Estado Español.

Ítem 9: *en este momento, si tuviese una oferta laboral fuera del Estado Español, ¿la aceptaría?* En una escala de 0 a 10, donde 0 es no, de ninguna manera, y 10 es sí, totalmente. Al igual que en el ítem anterior se mide la posibilidad de una movilidad, pero en este caso internacional.

Por último, indicar que mediante la aplicación del cuestionario se perseguía extraer información relacionada con las variables de medida de este trabajo. Así, como *variables de agrupación* se han utilizado:

- a. *Nivel formativo*. Esta variable constaba de tres niveles: formación universitaria, formación profesional, y sin estudios especializados.
- b. *Búsqueda activa de empleo*. Constaba de dos niveles: búsqueda activa vs. búsqueda no activa.
- c. El *conocimiento de idiomas*. Dividida en dos niveles: dominio de idioma extranjero vs. no dominio de idioma extranjero.

Y, como *variables dependientes*, se emplearon:

- a. *Contrato laboral previo*.
- b. *Búsqueda activa de empleo*.
- c. *Aspiración de encontrar empleo en los próximos seis meses*.
- d. *Iniciativa emprendedora*.
- e. *Creencia sobre la influencia del nivel formativo poseído a la hora de encontrar empleo*.
- f. *Disponibilidad para trabajar en áreas diferentes a las de la formación original*.
- g. *Propósito de ampliar la formación para incrementar la empleabilidad*.
- h. *Disposición a abandonar Aragón para aceptar una oferta laboral*.
- i. *Disposición a abandonar España para aceptar una oferta laboral*.
- j. *Dominio de lengua extranjera*.

## 2.4 Análisis de datos

El *IBM SPSS Statistics*, versión 20, fue el programa empleado para el análisis estadístico, de tal forma que para el contraste entre los tres grupos y el análisis de las relaciones entre las variables se acudió a los siguientes estadísticos:

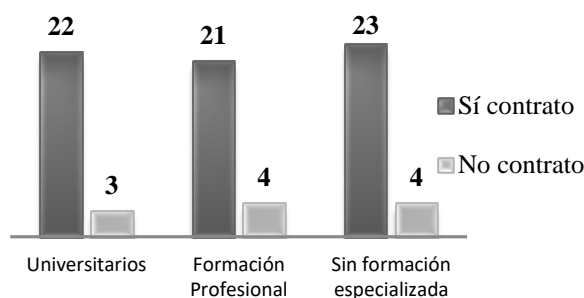
- a. Chi-cuadrado para los contrastes entre dos variables de tipo cualitativo como, por ejemplo, entre el nivel formativo (formación universitaria, profesional, sin especialización) y la búsqueda activa de empleo (Hace búsqueda activa vs No hace búsqueda activa)
- b. Análisis de varianza (ANOVA) para los contrastes entre variables cualitativas y cuantitativas como, por ejemplo, entre el nivel formativo y las horas semanales que dedica a la búsqueda de empleo.
- c. Coeficiente de correlación de Pearson para estudiar la relación entre dos variables cuantitativas como puede ser entre las horas semanales que dedica a la búsqueda activa de empleo y la aspiración de encontrar un trabajo en los próximos seis meses.

### III. Resultados

#### 3.1 Contrato laboral previo

Se procedió a comprobar si existían diferencias entre los tres grupos de participantes en relación con la posesión de un contrato laboral previo. Los resultados no arrojaron diferencias,  $\chi^2 = (2, 77) = 0,17$ ;  $p = .917$ . La tendencia mayoritaria en los tres grupos era la de haber tenido un contrato laboral previo como se puede ver en el gráfico 9.

**Gráfico 9. Contratos laborales previos**

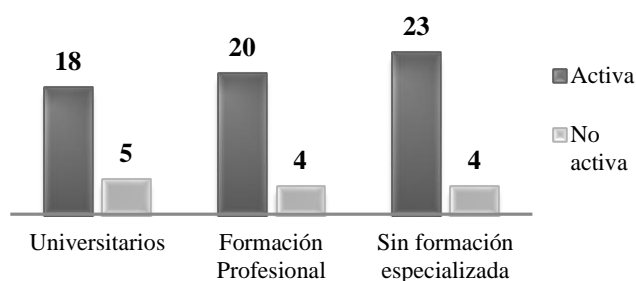


Además se ha verificado que no existen diferencias entre los tres grupos en el tiempo que llevan desempleados desde el último contrato o desde su inscripción en las listas del INAEM, [ $M_{\text{universitarios}} = 10,91$  meses) ( $M_{\text{formación profesional}} = 9,84$  meses) ( $M_{\text{sin especialización}} = 16,77$  meses);  $F(2, 74) = 0,605$ ;  $p = ,549$ ].

#### 3.2 Búsqueda activa de empleo

Los resultados demuestran que no habían diferencias significativas entre los tres grupos en relación con la búsqueda activa de empleo,  $\chi^2 = (2, 77) = 2,58$ ;  $p = ,631$ . Así, los tres grupos se caracterizaban por estar llevando a cabo una búsqueda activa de empleo.

**Grafico 10. Búsqueda activa de empleo**

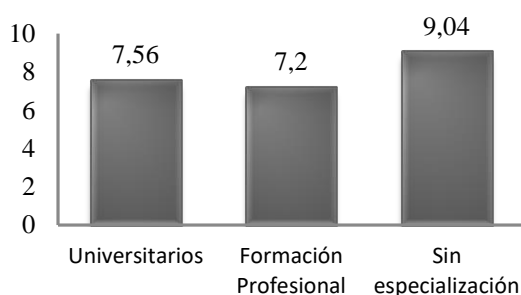


Adicionalmente, señalar que entre los participantes que están realizando una búsqueda de empleo no se hallaron diferencias significativas en las horas semanales que dedican a la búsqueda de empleo en función del grupo, [ $M_{\text{universitarios}} = 4,78$ ] ( $M_{\text{formación profesional}} = 7,80$ ) ( $M_{\text{sin especialización}} = 10,17$ ;  $F(2, 58) = 1,66$ ;  $p = ,205$ ].

### 3.3 Aspiración de encontrar empleo en los próximos seis meses

En relación con el contraste de los tres grupos para comprobar si había diferencias entre los mismos en la aspiración de encontrar empleo en los próximos seis meses, se verificó que estas no se producían,  $F(2, 74) = 0,79$ ;  $p = .458$ . Como se puede comprobar en el gráfico 11 los tres grupos son optimistas ante la expectativa de encontrar empleo en los próximos seis meses.

**Gráfico 11. Puntuación media obtenida en el ítem: “Aspira a encontrar trabajo en los próximos seis meses”**



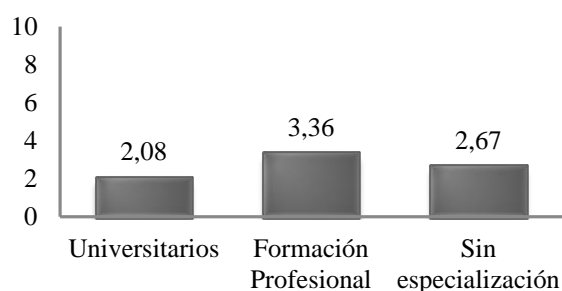
### 3.4 Análisis de la relación entre la búsqueda activa de empleo y la expectativa de encontrar empleo en los próximos seis meses

Partiendo de la posibilidad que pudiese existir relación entre la expectativa de encontrar empleo en los próximos seis meses y la búsqueda activa, se llevó a cabo el estudio de la misma mediante el *coeficiente de correlación de Pearson* entre el número de horas que los participantes dedican a la búsqueda activa de empleo y las puntuaciones obtenidas en el ítem que mide la expectativa de encontrar empleo. Los resultados no revelaron relación entre ambas variables,  $r = ,037$  ( $p = ,748$ ).

### 3.5 Estudio de la iniciativa emprendedora

Los tres grupos fueron contrastados en la respuesta dada al ítem que medía el planteamiento de llevar a cabo una medida emprendedora y se verificó que no existían diferencias entre los tres grupos,  $F(2, 74) = 0,696$ ;  $p = ,502$ . Como revela el gráfico 12 la iniciativa emprendedora entre los participantes es baja con independencia del grupo al que pertenecen.

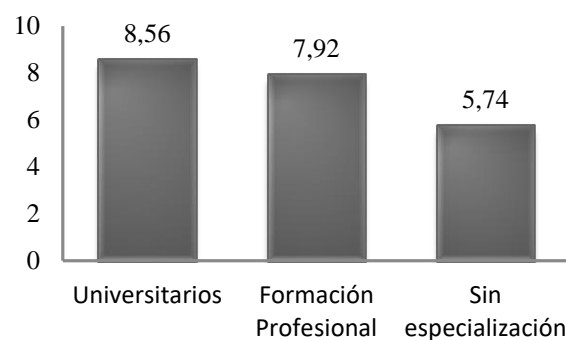
**Gráfico 12. Puntuación media obtenida en el ítem: “Se ha planteado llevar a cabo alguna iniciativa emprendedora”**



### 3.6 estudio de la creencia sobre el impacto del nivel formativo en la posibilidad de encontrar empleo

Frente a la cuestión de si consideraban que su nivel formativo podría afectar a las posibilidades de encontrar trabajo, se encontraron diferencias significativas entre los tres grupos,  $F(2, 74) = 11,74$ ;  $p < ,001$ . Los contrastes a posteriori, prueba de *Bonferroni*, evidenciaron que el grupo de desempleados sin formación se diferenciaba significativamente tanto de los desempleados con estudios universitarios ( $p < ,001$ ) como con estudios de formación profesional ( $p = ,002$ ), en el sentido de que era el grupo que estimaba una menor relación entre su formación y las posibilidades de encontrar empleo, tal y como se puede comprobar en el gráfico 13.

**Gráfico 13. Puntuación media obtenida en el ítem: “Cree que su nivel formativo podría influir en sus posibilidades para encontrar empleo”**



### 3.7 Estudio de la disponibilidad para trabajar en áreas diferentes a las de su formación

En este ítem se preguntó a los participantes si estarían dispuestos a trabajar en otra área diferente a aquella para la que se han formado, manifestando diferencias significativas en función del nivel formativo,  $F(2, 74) = 3,33$ ;  $p = ,041$ . Por su parte, los contrastes a posteriori, prueba de *Bonferroni*, arrojaron diferencias significativas entre el grupo de universitarios y la muestra de personas sin formación especializada ( $p = ,036$ ), en la dirección de que los participantes universitarios mostraban una mayor disponibilidad a trabajar en áreas ajenas a las de su formación. En cualquier caso, como se puede observar en el gráfico 14, la disposición a trabajar en áreas distintas a las de su formación alcanzaba en los tres grupos puntuaciones altas, de tal forma que en la totalidad de la muestra se pone de manifiesto la disposición a emplearse en áreas diferentes a las de su formación de base.

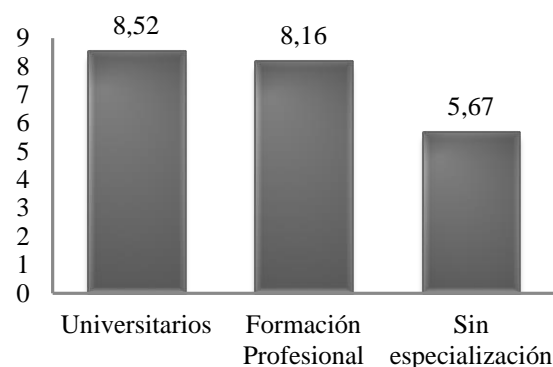
**Gráfico 14. Puntuación media obtenida en el ítem: “estaría dispuesto a trabajar en otra área distinta a aquella para la que se ha formado”**



### 3.8 Análisis del propósito de ampliar la formación para incrementar las posibilidades de encontrar trabajo

Ante la pregunta de si estaría dispuesto a ampliar su formación con el fin de aumentar su empleabilidad, se encontraron nuevamente diferencias entre los tres grupos  $F(2, 74) = 8,02$ ;  $p = ,001$ . Los contrastes a posteriori demostraron puntuaciones significativamente menores en el grupo de participantes sin formación especializada con respecto a los universitarios ( $p = ,001$ ) y los de formación profesional ( $p = ,006$ ). Eran los participantes sin formación especializada los que menos se planteaban aumentar su formación con la finalidad de ampliar sus oportunidades laborales como se muestra en el siguiente gráfico 15.

**Gráfico 15. Puntuación media obtenida en el ítem: “se plantea ampliar su formación para incrementar sus posibilidades de encontrar trabajo”**

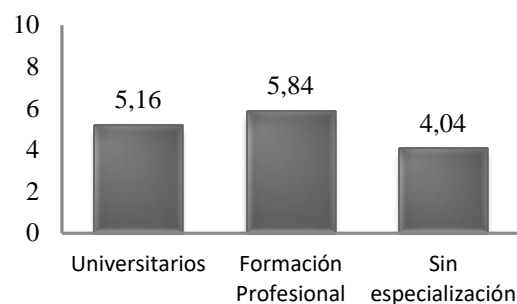


De este modo, tanto el grupo de universitarios como el de formación profesional obtuvieron puntuaciones altas frente a las puntuaciones medias en el grupo sin formación especializada.

### 3.9 Análisis de la disposición a abandonar la CCAA de Aragón para aceptar una oferta laboral

Se cuestionó a los participantes por su disposición a abandonar la Comunidad Autónoma de Aragón en el caso de encontrar una oportunidad laboral fuera de la misma, y no se encontraron diferencias significativas entre los grupos,  $F(2, 74) = 1,25$ ;  $p = ,294$ . Más concretamente, como se puede observar en el gráfico 16, se han obtenido puntuaciones intermedias en los grupos estudiados.

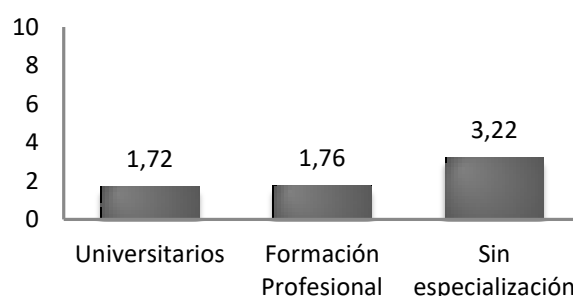
**Gráfico 16. Puntuación media obtenida en el ítem: “En este momento, si tuviese una oferta laboral en otra CCAA que no fuese Aragón, ¿la aceptaría?”**



### 3.10 Análisis de la disposición a abandonar España para aceptar una oferta laboral

En relación con la variable anterior, se procedió a preguntar a los estudiantes si estarían dispuestos a aceptar una oferta laboral que implicase abandonar España. Los resultados revelaron la ausencia de diferencias significativas entre los tres grupos,  $F(2, 74) = 1,5$ ;  $p = ,22$ . Como muestra el gráfico 17 se ha detectado en los tres grupos una predisposición baja a aceptar una oferta laboral que implicase salir de España.

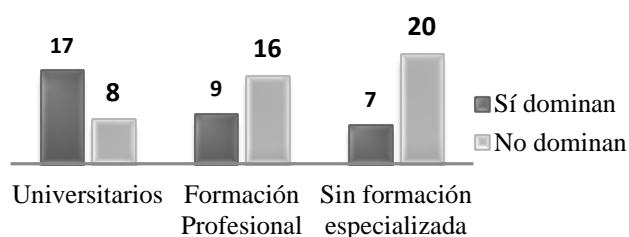
**Gráfico 17. Puntuación media obtenida en el ítem: “En este momento, si tuviese una oferta laboral fuera del Estado Español, ¿la aceptaría?”**



### 3.11 Dominio de lengua extranjera

Se procedió a estudiar si presentaban diferencias entre los tres grupos en el dominio de lenguas extranjeras diferentes al español. Los resultados mostraron la existencia de diferencias significativas entre los tres grupos,  $\chi^2(2, 77) = 10,09$ ;  $p = ,006$ . En el gráfico 18, se observa que el grupo de universitarios es el que presenta un mayor conocimiento a escala de lenguas extranjeras.

**Gráfico 18. Dominio de lengua extranjera**



Ante la posibilidad de que el dominio de una lengua extranjera se pudiese relacionar con la disposición a aceptar una oferta laboral fuera de España, se procedió con el análisis de la relación entre ambas variables. De los resultado se extrae que no existe relación entre las mismas, esto es, para nuestra muestra de estudio, el dominio de otra lengua extranjera no parecía guardar relación con la predisposición a abandonar el territorio nacional,  $[(M_{\text{dominio idioma extranjero}} = 2,34) (M_{\text{no dominio de idioma extranjero}} = 2,25); F(1, 74) = 0,013$ ;  $p = ,911$ ].

#### **IV. Discusión y conclusiones**

Previamente a avanzar con la discusión de este trabajo, se va a hacer referencia a una serie de limitaciones que se han detectado y que podrían afectar a los resultados hallados. Primero, la muestra empleada no es representativa de las poblaciones que aquí se han estudiado, por un lado, no se ha empleado un muestro probabilístico y, por el otro, el número de participantes es reducido. De este modo, los resultados se ven condicionados en su generalización. Segundo, los tres grupos formados han sido abordados como categorías homogéneas. Sin embargo, un estudio más pormenorizado podría haber optado por establecer categorías más específicas, por ejemplo, en áreas de conocimiento (ciencias de la salud, ciencias sociales, humanidades, etc.) entre la muestra con formación especializada. Tercero, se ha solicitado a los participantes que emitieran respuestas honestas, no obstante, no existen garantías plenas de su honestidad. Así, existe la posibilidad de que el sesgo de deseabilidad social llevase a los participantes a ofrecer una imagen de sí mismos más favorable que la real como, por ejemplo, en el elevado nivel de dominio de idiomas que refieren poseer. Finalmente, el cuestionario empleado para la medición de las variables de estudio fue de elaboración propia y, aunque se ha llevado a cabo una prueba piloto previamente a su aplicación, carece de la validez y la fiabilidad propias de aquellas pruebas baremadas y adaptadas mediante estudios de mayor envergadura.

Una vez presentadas las principales limitaciones que afecta a este trabajo, se puede señalar, en primer lugar, que la muestra de estudio se caracteriza por haber tenido un contrato previo, no detectándose diferencias entre los tres grupos en este aspecto. Además, no se mostraron diferencias significativas en el tiempo que llevaban desempleados desde el último contrato o desde su inscripción en el INAEM. De este modo, al menos en los participantes de este trabajo, la formación especializada no parece estar relacionada con el tiempo que tardan en encontrar un trabajo o en retomar la actividad laboral.

Una posible explicación a esta ausencia de diferencias significativas podría estribar en que tanto los universitarios como las personas con formación profesional son más exigentes a la hora de aceptar un empleo que los satisfaga, esto es, podrían tener unas expectativas más exigentes en cuanto a la calidad del empleo que están dispuestos a llevar a cabo. De esta forma, podría suceder que estas variables, la existencia de contratos previos y el tiempo en desempleo desde el último trabajo, no se viesen afectadas por el nivel formativo.

Por otro lado, los tres grupos estudiados se caracterizan por estar llevando a cabo una búsqueda activa de empleo, esto es, no parece que el nivel formativo, al menos en la muestra de estudio, guarde relación con esta variable. Ha de tenerse presente, tal y como se ha referido en las limitaciones, un posible efecto del sesgo de deseabilidad social, podría ser que ésta elevada tasa de búsqueda activa de empleo en los tres grupos se deba a la negativa a reconocer que no se están llevando a cabo esfuerzos por encontrar un empleo, debido a la valoración social negativa que este comportamiento conlleva. No obstante, se carece de evidencias que avalen esta posibilidad. Adicionalmente, no sólo los tres grupos se caracterizaban por realizar una búsqueda activa de empleo, sino que tampoco se diferenciaban en las horas que dedicaban a la semana a la búsqueda de trabajo.

Los resultados de este trabajo pusieron de manifiesto un elevado grado de optimismo entre los tres grupos, relativo a la posibilidad de encontrar empleo en los próximos seis meses, además de que no había diferencias en función del nivel formativo. Por tanto, no parece que el nivel formativo de los participantes de este trabajo esté relacionado con las expectativas que mantienen sobre sus posibilidades de reiniciar la



actividad laboral en un corto periodo de tiempo. Por otro lado, si bien podría pensarse que las expectativas de encontrar empleo en el corto plazo podrían influir sobre el tiempo que los participantes dedican a la búsqueda activa de trabajo, en los resultados de esta investigación no se ha revelado esta relación.

En los participantes se ha detectado que el espíritu emprendedor parece no verse mediatizado por su formación, siendo bajo en los tres grupos. Como se ha podido comprobar en el apartado de resultados, las puntuaciones en esta dimensión eran bajas, revelándose pocos planteamientos de emprendimiento entre los participantes de los tres grupos.

Tanto los participantes con estudios universitarios como los de formación profesional se diferenciaban de aquellos sin formación especializada en la creencia de que su formación guardaba mayor relación con la empleabilidad. Esto es, eran los participantes sin formación los que estimaban más baja la relación entre ambas variables, aun así presentaban puntuaciones medias a la hora de estimar esta relación.

Ante la cuestión de si estarían dispuestos a llevar a cabo una actividad laboral diferente a la de su formación de base, fueron los participantes universitarios los que revelaron puntuaciones significativamente más elevadas. Este resultado podría tener, al menos en parte, su explicación en las elevadas tasas de egresados universitarios que salen al mercado laboral y que este no puede integrar en el mismo, exigiendo que el graduado se adapte a las demandas del mercado, y viéndose obligado a aceptar empleos ajenos a su formación. No obstante, esta flexibilidad parece que se da en todos los grupos estudiados, ya que en los tres se han revelado puntuaciones elevadas en la disposición a trabajar en áreas diferentes a las de su formación. En la actualidad, los universitarios son el grupo con mayor riesgo de sobrecualificación. Muchos de los titulados al acceder al mercado de trabajo carecen de experiencia laboral y, en consecuencia, es más frecuente que acepten trabajos para los que están sobrecualificados. Los datos revelan que, en España, existe una gran sobrecualificación. Así, un estudio elaborado por el observatorio social de la Caixa muestra que los jóvenes universitarios están sobrecualificados en su primer empleo, concretamente, un 38% tras salir de la universidad accede a un puesto de trabajo inferior al que están esperando (Observatorio social de la Caixa, 2017).

Así se produce un desajuste educativo en el nivel de vida laboral de los universitarios en la que después de acabar la carrera un 30% de los titulados no ha accedido todavía a ningún empleo acorde con su formación. Lo que es verdaderamente preocupante para los universitarios la sobrecualificación persistente en el mercado; la razón por un lado, es la obsolescencia de las capacidades, es decir los conocimientos y habilidades que no se ponen en práctica se deterioran y deprecian, por otro lado, por un efecto de señalización, es decir acumular experiencias en trabajos menos cualificados da señales negativas a los potenciales empleadores futuros, pues se ha demostrado que quienes acumulan experiencias laborales en puestos para los que están cualificados tienen menos probabilidades de escapar de esta situación. En conclusión, que los trabajos menos cualificados no actúan como plataforma para obtener experiencia laboral y acceder a puestos mejores sino que en buena medida son un obstáculo que contribuye a un desajuste educativo (Ramos, 2017).

En este trabajo se han encontrado diferencias entre los tres grupos en la disposición a ampliar su formación laboral con el objetivo de ampliar su empleabilidad. Concretamente, eran los participantes sin formación especializada los que menos dispuestos se mostraban a ampliar o mejorar su nivel formativo. Estos hallazgos parecen consistentes con los referidos a la importancia que conceden a la relación formación-empleabilidad. Así, como se ha mencionado previamente, era la muestra sin formación la que entendía que la relación entre ambas variables era menor. De este modo, una posible explicación a este resultado podría

estribar en que estiman, a diferencia de los participantes con estudios universitarios y de formación profesional, que la relación entre ambas variables (formación-empleabilidad) es menor. No obstante, aunque se han detectado diferencias significativas entre los grupos, los participantes sin formación especializada no dejaban de mostrar puntuaciones medias en la disposición a ampliar la formación. Es posible que detrás de este resultado se encuentren otras variables que podrían estar, asimismo, detrás de la ausencia de formación especializada ya detectada en este estudio como aspectos motivacionales, creenciales, socio-económicos...

Se preguntó a los participantes sobre la posibilidad de abandonar la Comunidad Autónoma de Aragón y España en el caso de que les surgiese una oportunidad laboral fuera de ambos territorios. En ambos casos, no se verificaron diferencias entre los tres grupos, si bien la predisposición a aceptar una oferta de trabajo fuera de Aragón se caracterizaba por puntuaciones de tipo medio, para el caso de ofertas fuera de España las puntuaciones eran inferiores, esto es, de nivel bajo. Finalmente, y en relación con esta variable, se interrogó a los participantes sobre su conocimiento de lenguas extranjeras, verificándose que era la población universitaria la que revelaba un mayor conocimiento, sin embargo, este conocimiento no guardaba relación con la disposición a abandonar España para aceptar un posible empleo. Cabría la posibilidad de pensar que el conocimiento de idiomas se relacionase con una mayor predisposición a abandonar el territorio nacional con el fin de aceptar una oferta de trabajo en el exterior, pero en los resultados de este trabajo no se ha revelado dicho vínculo.

## V. Bibliografía.

- Agencias Zaragoza. (26 de Octubre de 2017). *El paro baja en 6.300 personas en Aragón en el tercer trimestre hasta los 66.900 desempleados*. Heraldo de Aragón. Recuperado de <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2017/10/26/el-paro-baja-300-personas-aragon-tercer-trimestre-hasta-los-900-desempleados-1204049-309.html>
- Alcañiz, M., y Querol, V. (2015). Jóvenes y trayectorias a la vida adulta. Desigualdades, retos y nuevas forma en un contexto de crisis. *Recerca, revista de pensamiento y análisis*, 16, 7-12.
- Bacaria, J., Coll, J., y Sánchez-Montijano, E. (2015). *El mercado laboral en España: problemas, retos y tendencias*. SIM EUROPE-Social-inclusion-monitor-eu. Recuperado de [https://www.social-inclusion-monitor.eu/uploads/tx\\_itao\\_download/EZ\\_Policy\\_Brief\\_SIM\\_Europe\\_ES\\_2015\\_03.pdf](https://www.social-inclusion-monitor.eu/uploads/tx_itao_download/EZ_Policy_Brief_SIM_Europe_ES_2015_03.pdf)
- Cabasés, M. A., Pardell, A., y Serés, A. (2016). El modelo de empleo juvenil en España. *Política y Sociedad*, 54,3, 733-755.
- Cardona, M., Montes, I. C., Vázquez, J. J., Villegas, M. N., y Brito, T. (2007). Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación*, 5, 6-36.
- EFE. Madrid. (15 de Marzo de 2017). *Aumentan en más de 100.000 los españoles que viven fuera y son ya 2,4 millones*. El Mundo. Recuperado de <http://www.elmundo.es/sociedad/2017/03/15/58c91c2446163f4e2e8b4649.html>
- Gobierno de Aragón. (4 de diciembre de 2017). *Aragón lidera por cuarto mes consecutivo la disminución interanual del paro en España*. Aragón Hoy. Recuperado de <http://aragonhoy.aragon.es/index.php/mod.noticias/mem.detalle/area.1342/id.210080>
- Igal, A., Pac, D., y Gómez, J. D. (2017). Desempleo juvenil y políticas públicas: una revisión del fichero de garantía juvenil en Aragón. XII Congreso español de sociología. Ed. Federación española de sociología. Barcelona. Recuperado de: <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/5286.pdf>
- Instituto Aragonés de Estadística [IAEST]. (2018). Contratos registrados Aragón. Recuperado de <http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEstadistica/Documentos/docs/Areas/Economia/InfCoy/Contratos.pdf>
- Instituto Aragonés de Empleo [INAEM]. (2018). Informe mensual de paro registrado y contratos. Recuperado de 2018, de [https://inaem.aragon.es/sites/default/files/informe\\_abril\\_2018.pdf](https://inaem.aragon.es/sites/default/files/informe_abril_2018.pdf)
- Instituto Aragonés de Empleo [INAEM]. (2009). Observatorio del mercado de trabajo en Aragón. Recuperado de [https://inaem.aragon.es/sites/default/files/estadisticas\\_mensuales\\_dic\\_2009\\_1.pdf](https://inaem.aragon.es/sites/default/files/estadisticas_mensuales_dic_2009_1.pdf)
- Instituto Aragonés de Empleo [INAEM]. (2012). Observatorio del mercado de trabajo en Aragón. Recuperado de [https://inaem.aragon.es/sites/default/files/diciembre\\_2012.pdf](https://inaem.aragon.es/sites/default/files/diciembre_2012.pdf)
- Instituto Aragonés de Empleo [INAEM]. (2017). Observatorio del mercado de trabajo en Aragón. Recuperado de [https://inaem.aragon.es/sites/default/files/memoria\\_observatorio\\_2017\\_0.pdf](https://inaem.aragon.es/sites/default/files/memoria_observatorio_2017_0.pdf)
- Instituto Aragonés de Estadística [IAEST]. (2017). Paro registrado según grupos de edad. Recuperado de [http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonesEstadistica/AreasTematicas/07\\_Trabajo\\_Salarios\\_Y\\_Relaciones\\_Laborales/ci.02\\_Paro\\_Registrado.detalleDepartamento](http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonesEstadistica/AreasTematicas/07_Trabajo_Salarios_Y_Relaciones_Laborales/ci.02_Paro_Registrado.detalleDepartamento)
- Instituto Aragonés de Estadística [IAEST]. (2018). Paro registrado según el nivel formativo. Recuperado de <http://aplicaciones.aragon.es/mtiae/menu?action=link&linea=438&tipo=7&idt=0>
- Instituto de la Juventud [INJUVE]. (2018). Situación actual del empleo juvenil en España. Recuperado de <http://www.injuve.es/sites/default/files/Estudio%20situacion%20actual%20del%20empleo%20juvenil%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>

- Instituto de la Juventud [INJUVE]. (2018). Tasa de paro juvenil. Observatorio de empleo. Recuperado de <http://www.injuve.es/observatorio/formacion-empleo-y-vivienda/jovenes-y-paro-registrado-abril-2018>
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2017). Encuesta de la población activa. Recuperado de [http://www.ine.es/prensa/epa\\_prensa.htm](http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm)
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2017). Tasa de paro por ámbito geográfico periodo. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/ICV/dim2/I0/&file=21201.px>
- Macareno, O. D., y Gómez, M. L. (2005). Nueva evidencia sobre el rendimiento del capital humano en España. *Revista de economía aplicada*, 13, 37, 69-88.
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín, M., García, F. J. y Cruz, J. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España proyecto OEEU. *Education in the knowledge society*, 19, 21-26.
- Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitario [OEEU]. (2017). *Métodos de búsqueda de empleo de los titulados*. Recuperado de <https://datos.oeeu.org/metodos-busqueda-empleo>.
- Pérez-Barco, M. (27 de Abril de 2018). *La universidad española se enfrenta a la reválida de la empleabilidad*. ABC. Recuperado de [http://www.abc.es/formacion/abci-universidad-espanola-enfrenta-revalida-empleabilidad-201804260011\\_noticia.html](http://www.abc.es/formacion/abci-universidad-espanola-enfrenta-revalida-empleabilidad-201804260011_noticia.html)
- Pérez-Cuerno J. M. (2008), Educación, empleo e inserción laboral de los jóvenes. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 9, 337-384.
- Ramos, M. (2017). *Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios*. Ed. Fundación la Caixa. Madrid. Recuperado de <https://observatoriosocialla Caixa.org/-/sobrecualificacion-y-desempleo-juvenil-dinamicas-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios>
- Servicio estatal de empleo público [SEPE]. (2009). Cuadernos del mercado de trabajo. Recuperado de [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1845-1.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1845-1.pdf)
- Servicio Estatal de empleo público [SEPE]. (2009). Estadística de los contratos de trabajo. Recuperado de [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/2009/diciembre\\_2009/CINDEFYTEMP\\_CCAA\\_MES.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2009/diciembre_2009/CINDEFYTEMP_CCAA_MES.pdf)
- Servicio Estatal de empleo público [SEPE]. (2012). Estadística de los contratos de trabajo. Recuperado de [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/2012/diciembre\\_2012/CINDEFYTEMP\\_CCAA\\_MES.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2012/diciembre_2012/CINDEFYTEMP_CCAA_MES.pdf)
- Servicio estatal de empleo público [SEPE]. (2018). Evolución del paro registrado según sectores. Recuperado de [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/pdf/empleo/evolparoseries.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/empleo/evolparoseries.pdf)
- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de Junio, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 141, 22670-22682. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10562>

## VI. ANEXOS

El siguiente cuestionario se empleó como método de estudio para este Trabajo de Fin de Grado, realizado por Michelle Guayas Terán, alumna de cuarto de carrera de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El cuestionario se compone de una serie de preguntas relacionadas con las expectativas-aspiraciones laborales, dirigidas a personas desempleadas de Zaragoza, ya que eran el principal objeto de estudio. La duración de dicho cuestionario es inferior a 5 minutos, los encuestados eran seleccionados de forma aleatoria y de manera voluntaria con la finalidad de obtener información con meros fines investigativos. Se les comunicó a los participantes que se haría de manera anónima, y que sus respuestas debían ser lo más sincera posible. Y finalmente, agradeciéndole su inmensa colaboración.

### Cuestionario de expectativas laborales.

Sexo ☐ ☐

Ámbito: Rural ☐ Urbano ☐ Otros ¿cuál?

Estado civil:  Hijos/hijas o cargas familiares: Sí ☐ No ☐

Formación: Bachillerato ☐ ESO ☐ Ciclo medio ☐ superior ☐

Formación Universitaria Especificar

Dominio de lengua extranjera: Sí ☐ No ☐ Especificar:

Tiempo en situación de desempleo desde el último contrato:  meses

1. ¿Ha tenido algún contrato laboral? Sí ☐ No ☐

En caso afirmativo, ¿cuántos meses/días ha durado su último contrato? meses.

2. ¿En la actualidad está buscando empleo de forma activa? Sí ☐ No ☐

En caso afirmativo, ¿cuántas HORAS dedica a la SEMANA a la búsqueda de empleo?

horas a la semana.

3. ¿Aspira a encontrar trabajo en los próximos 6 meses?

(0 = No, no aspiro con total seguridad; 10= Sí, aspiro con total seguridad)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. ¿Se ha planteado llevar a cabo alguna iniciativa emprendedora? (0 = No, de ninguna manera; 10= Sí, totalmente)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. ¿Cree que su nivel formativo podría influir en sus posibilidades para encontrar empleo?
- (0 = No, de ninguna manera; 10= Sí, totalmente)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. ¿Estaría dispuesto a trabajar en otra área distinta a aquella para la que se ha formado?  
(0= No, de ninguna manera; 10= Sí, totalmente)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. ¿Se plantea ampliar su formación para incrementar sus posibilidades de encontrar trabajo?  
(0 = No, de ninguna manera; 10 = Sí, totalmente)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. En este momento, si tuviese una oferta laboral en otra CCAA que no fuese Aragón, ¿la aceptaría?

(0 = No, de ninguna manera; 10 = Sí, totalmente)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. En este momento, si tuviese una oferta laboral fuera de España ¿la aceptaría? (0 = No, de ninguna manera; 10 = Sí, totalmente)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10